

### 基準3 教員及び教育支援者

#### (1) 観点ごとの分析

観点3-1-①： 教員の適切な役割分担の下で、組織的な連携体制が確保され、教育研究に係る責任の所在が明確にされた教員組織編制がなされているか。

#### 【観点到係る状況】

本学は、これまで主要国立大学の大学院重点化に対応して、大学院研究科の専攻を教員組織の基礎としてきた。しかしながら、第2期中期計画（平成24年度から29年度）に記載した「複合的かつ効果的な教育研究活動の推進体制」をとるべく、平成27年度より、教員組織としての研究院と教育研究組織としての学部・大学院とを分離し、すべての教員がいずれかの研究院に所属することとし、学則に明記した（資料3-1-1-A）。本学ではすでに、大学院において教員人事の柔軟性を担保しうるように大講座を基本としているので、研究院においてもこの方針を引き継ぎ、研究院と大学院を原則として一致させた。しかしながら、経営学研究科、経済学研究科及び創造都市研究科については、将来のいっそう柔軟な教育研究編成を考慮し、それぞれの研究科の担当教員は「社会科学系研究院」に所属することとした。また、これまで研究科を構成していなかった大学教育研究センター及び都市健康・スポーツ研究センター、英語教育開発センターの教員は高等教育研究院に、都市研究プラザ及び複合先端研究機構の教員は先端研究院に所属することとした（資料3-1-1-B）。

研究院には院長を置き、学長の選考により、主として人事に関連する事項の責任を負う（資料3-1-1-C）。また、各学部・大学院においては、教育研究活動を遂行するため、学部長及び研究科長の下に教授会を設け、各種委員会による運営組織体制を敷いている。

資料3-1-1-A 大阪市立大学学則及び教育研究体制と教員人事の運営に関する第2期中期計画

|  |
|--|
| <p>大阪市立大学学則（抜粋）</p> <p>（学部等）</p> <p>第2条 大学の学部（医学部を除く。）、学科、入学定員、第3年次編入学定員（第11条第1項及び第2項の規定による編入学の定員をいう。）及び収容定員は、次のとおりとする。</p> <p>（大学院）</p> <p>第3条 大学に大学院を置く。</p> <p>2 大学院については、別に定める。</p> <p>.....</p> <p>（組織）</p> <p>第40条 大学の教育研究の発展に資するため教員組織として研究院を置く。</p><br><p>中期計画（平成24年度から29年度）（抜粋）</p> <p>Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する措置</p> <p>1 組織運営</p> <p>(1) 組織ガバナンスの向上</p> |
|--|

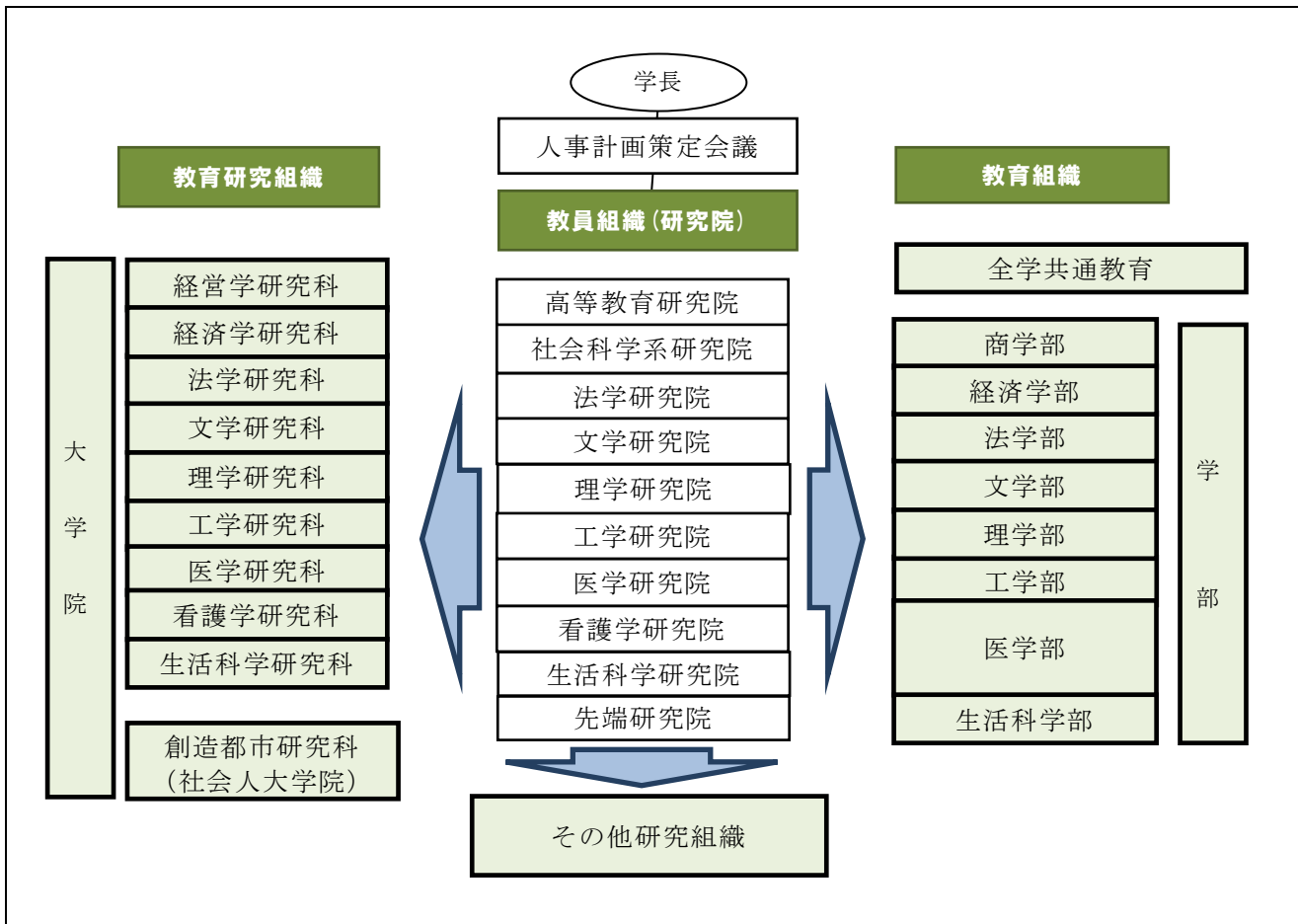
○学長のリーダーシップ  
 学長のリーダーシップを補佐する組織の設置や学長裁量経費の確保と執行方針の明確化、戦略的研究経費の見直し等により学長のリーダーシップを強化する。

(2)組織の一体的運営の推進  
 ○大学と学部研究科の一体的運営  
 大学として一体感をもった運営を図るため、学内における情報の集約と有効な活用のための体制・システムを整備推進するとともに、教育研究評議会や部局長等連絡会等を活用し、情の共有化や運営方針の共通理解を促進する。

(3)複合的かつ効果的な教育研究活動の推進体制  
 ○効果的な教育研究基盤や支援体制の構築  
 各学部・研究科における教育研究基盤やその支援体制の確保はもとより、複合的な教育研究活動を効果的に推進する観点から、分野の垣根を越えた横断的な教育研究体制やその支援体制について検討し構築する。

( 出 典 ) 学 則 [http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/university/files/copy2\\_of\\_23\\_gakusoku270401.pdf](http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/university/files/copy2_of_23_gakusoku270401.pdf) 中期  
 計画 <http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/corporation/files/2012m-plan.pdf>

資料3-1-1-B 教員組織と教育研究編成における研究院と研究科・学部の関係



(出典) 大学改革・戦略課資料

資料3-1-1-C 大阪市立大学研究院規程（抜粋）

（任務）

第3条 研究院は、教員の人事上の管理とともに、大学が定める人事方針に沿って、各学部・研究科等における教育研究の円滑な遂行に必要な教員体制の構築を図る。

（審議事項）

第6条 各研究院会議は、次の事項を審議する。

- (1) 人事委員会への申し出に関する事項
- (2) 学部・研究科等の教員体制に関する事項
- (3) 国外旅行に関する事項
- (4) 兼業に関する事項
- (5) 教員の人事上の管理に関する事項
- (6) 教員活動点検・評価の運用に関する事項
- (7) 研究院長の推薦に関する事項
- (8) その他、研究院の運営に関する重要事項

（出典） [http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/university/files/55\\_kitei270401.pdf](http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/university/files/55_kitei270401.pdf)

【分析結果とその根拠理由】

教員組織として平成27年4月に発足した研究院は、多様化・高度化・学際化する教育研究に係る諸課題に、的確かつ柔軟に対応すべく設けられた組織であり、今後の効果が期待できるものである。教育研究に係る事項については学部長・研究科長の責任の下で教授会が設けられ、適切な運営を行っており、責任の所在が明確な教員組織編成となっている。

観点3-1-②： 学士課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。また、教育上主要と認める授業科目には、専任の教授又は准教授を配置しているか。

【観点に係る状況】

学士課程において、教育活動を行う上で、教員の不足がないように各研究院から学部へ教員を配置する体制をとっている。本学の学部・学科における専任教員数及び収容定員から算出した大学設置基準で必要とされている教員数は、「大学現況表（別紙様式）」のとおりである。各学部において必修科目ないし選択必修科目とされる授業科目については、主として専任の教授又は准教授が担当している（資料3-1-2-A）。また、必要に応じて、特任教員、非常勤教員を配置している。

資料3-1-2-A 主要科目（必修科目及び選択必修科目）における各学部の担当状況（平成27年度）

| 学部名          | 商学部   | 経済学部  | 法学部    | 文学部   | 理学部   |
|--------------|-------|-------|--------|-------|-------|
| 必修及び選択必修の科目数 | 10    | 8     | 24     | 451   | 190   |
| 教授・准教授の担当科目数 | 9     | 6     | 24     | 387   | 174   |
| 率            | 90.0% | 75.0% | 100.0% | 85.8% | 91.6% |

| 学部名          | 工学部   | 医学部（医） | 医学部（看） | 生活科学部 | 合計    |
|--------------|-------|--------|--------|-------|-------|
| 必修及び選択必修の科目数 | 211   | 78     | 71     | 357   | 1,400 |
| 教授・准教授の担当科目数 | 164   | 78     | 47     | 268   | 1,157 |
| 率            | 77.7% | 100.0% | 66.2%  | 75.1% | 82.6% |

（出典）各学部資料

【分析結果とその根拠理由】

すべての学部において大学設置基準で定められた専任教員を充分配置しており、特任教員、非常勤教員を含め、学士課程において教育活動を展開するために必要な教員を確保している。また、すべての学部において、教育上主要な授業科目である必修科目ないし選択必修科目に、専任の教授又は准教授を多く配置している。

観点3-1-③： 大学院課程において、教育活動を展開するために必要な教員が確保されているか。

【観点に係る状況】

大学院課程においても学士課程同様、教育活動を行う上で、教員の不足がないように各研究院から大学院に教員を配置する体制をとっている。本学の大学院課程における研究指導教員数・研究指導補助教員数と大学院設置基準で必要とされている教員数は、「大学現況表（別紙様式）」のとおりである。

【分析結果とその根拠理由】

すべての研究科において必要な研究指導教員数・研究指導補助教員数を配置しており、特任教員、非常勤教員を含め、大学院課程において教育活動を展開するために必要な教員を確保している。

観点3-1-④：大学の目的に応じて、教員組織の活動をより活性化するための適切な措置が講じられているか。

【観点に係る状況】

本学では、教員採用は、全学の人事委員会が原則として公募による採用を行っている。助教については任期制を導入しており、大学の業務運営上必要とする特定の専門分野や、競争的資金プロジェクト等に特任教員を雇用している。また、平成25年度より、テニュアトラック普及・定着事業（機関選抜型）に採択されたことを契機として、平成25年度に3名、26年度に2名の教員を採用した（資料3-1-4-A）。若手研究者の自立した研究環境整備を行うと同時に次世代を担うテニュア教員を育成する制度の普及・定着を図っている。

サバティカル制度は平成22年度から導入されており、一定の年数を経てかつ優秀な教員について、それぞれの研究科の研究科長の判断により、半年ないし1年の研究のための期間を与えている（資料3-1-4-B、C）。その他、教育活動において優れた業績をあげている教員に対する顕彰制度として、教育後援会の支援を受けて「優秀教育賞」を設けている（資料3-1-4-D）。

専任教員の年齢構成及び研究科別の年齢構成比率は、資料3-1-4-Eに掲げるとおりである。

女性教員の比率については、資料3-1-4-Fであり、平成25年度から文科省女性研究者支援プログラムの助成も受けつつ、女性教員の採用割合について目標を設定し、女性研究者の採用又は昇任を積極的に進めるために、採用又は昇任人事が進められた研究科については研究科長裁量経費を上乗せすることとした（1件あたり50万円）。さらに、優秀女性研究者に対する顕彰制度を設けた。これらの活動を実施するため「大阪市立大学女性研究者支援室」を設けている（資料3-1-4-G）。

外国籍の教員の比率は専任教員数の2.4%である（資料3-1-4-H（1））。他方、外国での学位取得者等も外国人教員としてカウントする近年のスーパーグローバル大学創生支援事業等への申請書などの基準に従えば、22.9%となる（資料3-1-4-H（2））。

資料3-1-4-A 大阪市立大学におけるテニュアトラック制度の概要及び実施状況

大阪市立大学では、平成24年に学長のガバナンスを発揮した人事の一環として学長裁量特任枠（テニュアトラック特任教員枠）を設け、国際公募にて優秀な若手人材を採用し、受入部局となる都市研究プラザ、複合先端研究機構が、連携研究科である理学、工学、生活科学の各研究科と連携して育成することになり、（独）科学技術振興機構の事業である「テニュアトラック普及・定着事業」の補助金を申請し、平成25年度に3,560万円の補助金を得て若手研究者育成をスタートした。

テニュアトラック普及・定着事業とは、若手（40歳未満）研究者が公正で透明性の高い選考や審査を経て、任期付の雇用形態で自立した研究者として経験を積むことができる仕組みをいう。また、テニュアトラック特任教員の任期は5年であり、原則として採用後5年目に実施されるテニュア審査に合格すれば任期なし（テニュア）ポストに採用される。本学では平成25年度に3名、平成26年度に2名の研究者と計5名の研究者を採用し、研究のためのスタートアップ資金、先輩教員メンターを中心としたサポート、倫理指導などを提供することで研究環境整備を行い、研究活動並びに次世代を担う研究者の指導を促進している。

（出典）研究支援課資料

資料3-1-4-B 公立大学法人大阪市立大学教員のサバティカル期間に関する規程（抜粋）

|   |
|---|
| <p>(目的)</p> <p>第1条 この規程は、教員が一定の期間において専門分野に関する研究に専念できる環境を整備し、教育研究活動の活性化を図ることを目的とする。</p> <p>(用語の定義)</p> <p>第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。</p> <p>(1) 教員 公立大学法人大阪市立大学就業規則（平成18年規程第13号）第2条第2項に定める教員をいう。</p> <p>(2) サバティカル期間 専ら専門分野に関する研究に専念できる期間をいう。</p> <p>(3) 長期出張等 6月以上の期間の在外研究その他研究を目的とする出張、研修等の期間をいう。</p> <p>(資格要件)</p> <p>第3条 サバティカル期間の取得資格を有する者は、次の各号の要件を満たす教員とする。</p> <p>(1) 教員としての在職期間が6年以上であること</p> <p>(2) 以前にサバティカル期間を取得したことがある者については、前回のサバティカル期間の終了日以後の在職期間が6年以上であること</p> <p>(3) この規程の施行日以後に長期出張等を行ったことがある者については、当該長期出張等のうち最後に行われたものの終了日以後の在職期間が6年以上であること</p> <p>(4) サバティカル期間終了日以後2年以上の在職期間が見込まれ、かつ、サバティカル期間終了後に継続して勤務する意思があること</p> <p>(期間)</p> <p>第4条 サバティカル期間は、原則として6月以上1年以内の継続した期間とする。</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、1年間以内であれば当該期間を2回に分けて取得することができる。この場合、1回目のサバティカル期間開始日から1年以内に2回目のサバティカル期間を終了するものとし、分割後の期間はそれぞれ3月を下回ることができない。</p> |
|---|

(出典) [http://www.osaka-cu.ac.jp/misc/reiki\\_int/reiki\\_honbun/x021RG00000217.html](http://www.osaka-cu.ac.jp/misc/reiki_int/reiki_honbun/x021RG00000217.html)

資料3-1-4-C サバティカル期間取得者数（各年5月1日現在）

| 組織名            | 平成22年度        |         | 平成23年度        |         | 平成24年度        |         | 平成25年度        |         | 平成26年度        |         |
|----------------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|---------------|---------|
|                | 取得<br>教員<br>数 | 教員<br>数 | 取得<br>教員<br>数 | 教員<br>数 | 取得<br>教員<br>数 | 教員<br>数 | 取得<br>教員<br>数 | 教員<br>数 | 取得<br>教員<br>数 | 教員<br>数 |
| 経営学研究科・商学部     | 0             | 27      | 0             | 27      | 0             | 27      | 1             | 27      | 0             | 27      |
| 経済学研究科・経済学部    | 0             | 30      | 1             | 29      | 1             | 28      | 0             | 25      | 0             | 28      |
| 法学研究科・法学部      | 0             | 34      | 1             | 34      | 0             | 33      | 0             | 33      | 0             | 31      |
| 文学研究科・文学部      | 0             | 70      | 3             | 67      | 2             | 67      | 3             | 68      | 3             | 68      |
| 理学研究科・理学部      | 0             | 104     | 1             | 106     | 0             | 105     | 1             | 107     | 0             | 105     |
| 工学研究科・工学部      | 1             | 99      | 0             | 98      | 0             | 100     | 0             | 98      | 0             | 101     |
| 医学研究科・医学部医学科   | 0             | 239     | 0             | 239     | 0             | 240     | 0             | 245     | 0             | 238     |
| 看護学研究科・医学部看護学科 | 0             | 21      | 0             | 22      | 0             | 22      | 0             | 22      | 0             | 22      |
| 生活科学研究科・生活科学部  | 0             | 43      | 0             | 42      | 0             | 41      | 0             | 45      | 0             | 45      |
| 創造都市研究科        | 0             | 30      | 1             | 33      | 1             | 32      | 1             | 34      | 1             | 33      |

|                 |   |     |   |     |   |     |   |     |   |     |
|-----------------|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|---|-----|
| 都市健康・スポーツ研究センター | 0 | 5   | 0 | 6   | 0 | 5   | 0 | 6   | 0 | 6   |
| 大学教育研究センター      | 0 | 5   | 0 | 4   | 0 | 4   | 0 | 4   | 0 | 4   |
| 都市研究プラザ         | 0 | 2   | 0 | 3   | 0 | 3   | 0 | 3   | 0 | 3   |
| 英語教育開発センター      | 0 | 1   | 0 | 1   | 0 | 1   | 0 | 1   | 0 | 1   |
| 複合先端研究機構        | 0 | 2   | 0 | 2   | 0 | 2   | 0 | 4   | 0 | 4   |
| 合計              | 1 | 712 | 7 | 713 | 4 | 710 | 6 | 722 | 4 | 716 |

(※特任教員、出向者を含まない)

(出典) 職員課資料

資料3-1-4-D 大阪市立大学教育後援会「優秀教育賞」実施要領(抜粋)

|   |
|---|
| 大阪市立大学教育後援会顕彰事業「優秀教育賞」顕彰実施要領<br>平成22年10月6日改定<br>平成25年4月10日改定  |
| (事業の目的)<br>第1条<br>本実施要領は、優れて創造的な教育を行う教員を顕彰することにより大阪市立大学教員の教育力の向上を目指し、併せて学部・大学院研究科の発展に寄与することを目的とする。              |
| (事業の内容)<br>第2条<br>本事業は、本学で実施されている全学共通教育および専門教育の授業等多数の学生が受講できる授業の担当者で、学生や同僚教員から「優れた授業」提供者と認められた教員の授業内容を審査して顕彰する。 |

(出典) 学務企画課資料

資料3-1-4-E 大阪市立大学における教員構成

(1) 専任教員の年齢別構成分布(平成27年5月1日現在)

| 年齢区分      | 教授  | 准教授 | 講師  | 助教 | 合計  |
|-----------|-----|-----|-----|----|-----|
| 30歳未満     | 0   | 0   | 1   | 1  | 1   |
| 30歳～40歳未満 | 0   | 29  | 41  | 11 | 81  |
| 40歳～50歳未満 | 64  | 107 | 102 | 8  | 281 |
| 50歳～60歳未満 | 147 | 78  | 23  | 1  | 249 |
| 60歳以上     | 80  | 16  | 5   | 1  | 102 |
| 合計        | 291 | 230 | 172 | 22 | 715 |

(※特任教員、出向者を含まない)

(出典) 職員課資料



(2) 研究科等別の年齢別構成比率 (平成27年5月1日現在)

(人、%)

| 組織名             | 30歳未満 |     | 30歳～40歳未満 |      | 40歳～50歳未満 |       | 50歳～60歳未満 |      | 60歳以上 |      | 合計  |
|-----------------|-------|-----|-----------|------|-----------|-------|-----------|------|-------|------|-----|
|                 | 人数    | 比率  | 人数        | 比率   | 人数        | 比率    | 人数        | 比率   | 人数    | 比率   |     |
| 経営学研究科・商学部      | 0     | 0.0 | 0         | 0.0  | 10        | 37.0  | 10        | 37.0 | 7     | 25.9 | 27  |
| 経済学研究科・経済学部     | 0     | 0.0 | 5         | 17.9 | 10        | 35.7  | 7         | 25.0 | 6     | 21.4 | 28  |
| 法学研究科・法学部       | 1     | 2.9 | 6         | 17.1 | 10        | 28.6  | 12        | 34.3 | 6     | 17.1 | 35  |
| 文学研究科・文学部       | 0     | 0.0 | 8         | 11.9 | 16        | 23.9  | 30        | 44.8 | 13    | 19.4 | 67  |
| 理学研究科・理学部       | 0     | 0.0 | 11        | 10.3 | 39        | 36.4  | 44        | 41.1 | 13    | 12.1 | 107 |
| 工学研究科・工学部       | 1     | 1.0 | 10        | 10.0 | 36        | 36.0  | 37        | 37.0 | 16    | 16.0 | 100 |
| 医学研究科・医学部医学科    | 0     | 0.0 | 27        | 11.4 | 115       | 48.5  | 72        | 30.4 | 23    | 9.7  | 237 |
| 看護学研究科・医学部看護学科  | 0     | 0.0 | 1         | 5.3  | 10        | 52.6  | 5         | 26.3 | 3     | 15.8 | 19  |
| 生活科学研究科・生活科学部   | 0     | 0.0 | 6         | 13.6 | 14        | 31.8  | 16        | 36.4 | 8     | 18.2 | 44  |
| 創造都市研究科         | 0     | 0.0 | 5         | 15.2 | 10        | 30.3  | 13        | 39.4 | 5     | 15.2 | 33  |
| 都市健康・スポーツ研究センター | 0     | 0.0 | 2         | 33.3 | 3         | 50.0  | 1         | 16.7 | 0     | 0.0  | 6   |
| 大学教育研究センター      | 0     | 0.0 | 0         | 0.0  | 3         | 75.0  | 0         | 0.0  | 1     | 25.0 | 4   |
| 都市研究プラザ         | 0     | 0.0 | 0         | 0.0  | 1         | 33.3  | 2         | 66.7 | 0     | 0.0  | 3   |
| 英語教育開発センター      | 0     | 0.0 | 0         | 0.0  | 1         | 100.0 | 0         | 0.0  | 0     | 0.0  | 1   |
| 複合先端研究機構        | 0     | 0.0 | 0         | 0.0  | 3         | 75.0  | 0         | 0.0  | 1     | 25.0 | 4   |
| 合計              | 2     | 0.3 | 81        | 11.3 | 281       | 39.3  | 249       | 34.8 | 102   | 14.3 | 715 |

(※特任教員、出向者を含まない)

(出典) 職員課資料

資料3-1-4-F 女性教員の比率（平成27年5月1日現在）

| 組織名             | 教授 |     | 准教授 |     | 講師 |     | 助教 |    | 教員合計 |     | 女性教員の比率(%) |
|-----------------|----|-----|-----|-----|----|-----|----|----|------|-----|------------|
|                 | 女性 | 全体  | 女性  | 全体  | 女性 | 全体  | 女性 | 全体 | 女性   | 全体  |            |
| 経営学研究科・商学部      | 1  | 20  | 1   | 7   | 0  | 0   | 0  | 0  | 2    | 27  | 7.4        |
| 経済学研究科・経済学部     | 1  | 17  | 3   | 11  | 0  | 0   | 0  | 0  | 4    | 28  | 14.3       |
| 法学研究科・法学部       | 4  | 27  | 1   | 8   | 0  | 0   | 0  | 0  | 5    | 35  | 14.3       |
| 文学研究科・文学部       | 5  | 39  | 4   | 25  | 0  | 3   | 0  | 0  | 9    | 67  | 13.4       |
| 理学研究科・理学部       | 2  | 48  | 1   | 43  | 1  | 14  | 0  | 2  | 4    | 107 | 3.7        |
| 工学研究科・工学部       | 1  | 46  | 1   | 33  | 1  | 17  | 1  | 4  | 4    | 100 | 4.0        |
| 医学研究科・医学部医学科    | 0  | 40  | 8   | 58  | 14 | 127 | 5  | 12 | 27   | 237 | 11.4       |
| 看護学研究科・医学部看護学科  | 6  | 8   | 6   | 7   | 4  | 4   | 0  | 0  | 16   | 19  | 84.2       |
| 生活科学研究科・生活科学部   | 4  | 20  | 9   | 16  | 3  | 5   | 2  | 3  | 18   | 44  | 40.9       |
| 創造都市研究科         | 2  | 16  | 5   | 17  | 0  | 0   | 0  | 0  | 7    | 33  | 21.2       |
| 都市健康・スポーツ研究センター | 0  | 2   | 1   | 2   | 0  | 1   | 0  | 1  | 1    | 6   | 16.7       |
| 大学教育研究センター      | 1  | 2   | 2   | 2   | 0  | 0   | 0  | 0  | 3    | 4   | 75.0       |
| 都市研究プラザ         | 0  | 3   | 0   | 0   | 0  | 0   | 0  | 0  | 0    | 3   | 0.0        |
| 英語教育開発センター      | 0  | 0   | 0   | 1   | 0  | 0   | 0  | 0  | 0    | 1   | 0.0        |
| 複合先端研究機構        | 1  | 3   | 1   | 1   | 0  | 0   | 0  | 0  | 2    | 4   | 50.0       |
| 合計              | 28 | 291 | 43  | 231 | 23 | 171 | 8  | 22 | 102  | 715 | 14.3       |

（※特任教授、出向者を含まない）

（出典）職員課資料

資料3-1-4-G 大阪市立大学女性研究者支援室の活動

|   |
|---|
| 支援室のウェブサイト （出典） <a href="http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/">http://www.wlb.osaka-cu.ac.jp/</a> |
|---|

資料3-1-4-H 外国籍教員並びにいわゆる「外国人教員」の比率

(1)外国籍の教員の比率（平成27年5月1日現在）

| 組織名             | 外国人教員数 | 全教員数 | 外国人教員の比率(%) |
|-----------------|--------|------|-------------|
| 経営学研究科・商学部      | 2      | 27   | 7.4         |
| 経済学研究科・経済学部     | 2      | 28   | 7.1         |
| 法学研究科・法学部       | 1      | 35   | 2.9         |
| 文学研究科・文学部       | 1      | 67   | 1.5         |
| 理学研究科・理学部       | 0      | 107  | 0.0         |
| 工学研究科・工学部       | 2      | 100  | 2.0         |
| 医学研究科・医学部医学科    | 2      | 237  | 0.8         |
| 看護学研究科・医学部看護学科  | 0      | 19   | 0.0         |
| 生活科学研究科・生活科学部   | 2      | 44   | 4.5         |
| 創造都市研究科         | 4      | 33   | 12.1        |
| 都市健康・スポーツ研究センター | 0      | 6    | 0.0         |
| 大学教育研究センター      | 0      | 4    | 0.0         |
| 都市研究プラザ         | 1      | 3    | 33.3        |
| 英語教育開発センター      | 0      | 1    | 0.0         |
| 複合先端研究機構        | 0      | 4    | 0.0         |
| 合計              | 17     | 715  | 2.4         |

(※特任教員、出向者を含まない)

(出典) 職員課資料

(2)いわゆる「外国人教員」の状況

|                               | 平成25年5月1日現在 |
|-------------------------------|-------------|
| 外国人教員等(A)                     | 165         |
| うち外国籍教員                       | 17          |
| うち外国の大学で学位を取得した日本人教員          | 20          |
| うち外国で通算1年以上3年未満の教育研究歴のある日本人教員 | 111         |
| うち外国で通算3年以上の教育研究歴のある日本人教員     | 17          |
| 全専任教員数(B)                     | 722         |
| 割合(A/B)                       | 22.9%       |

(出典) 平成26年度スーパーグローバル大学等事業「スーパーグローバル大学創成支援」申請書

【分析結果とその根拠理由】

本学では、教員採用を全学の人事委員会の下で行うことにより、透明性のある公正な人事体制となっている。また、テニユアトラック教員の採用や女性研究者への積極的支援、優秀教員の顕彰を通じて教育研究活動の活性化につなげている。その他、サバティカル制度の利用や優秀教員の顕彰も、教員組織の活動をより活性化するための措置となっている。

専任教員の年齢構成については、年齢の高い層の比率がやや大きいですが、設立団体からの交付金の削減により、平成18年度から5年間で約20%の教員削減を行った結果、若手の新規採用ができなかったことによる。現在は教員の欠員補充を行うことによって、徐々にバランスを回復しつつある。

外国人教員については、外国籍の教員は非常に少ないが、外国での学位取得者等を積極的に採用することで高度研究型大学の維持に努めており、教員組織の活動の活性化につなげている。

観点3-2-①： 教員の採用基準や昇格基準等が明確に定められ、適切に運用がなされているか。特に、学士課程においては、教育上の指導能力の評価、また大学院課程においては、教育研究上の指導能力の評価が行われているか。

【観点に係る状況】

教員の採用基準及び昇格基準等については、「大阪市立大学教員選考基準」を制定し明確に定めている（資料3-2-1-A）。また教員人事については、「教員の人事に関する規程」に基づき、全学の人事委員会による運用がなされている。

資料3-2-1-A 大阪市立大学教員選考基準（抜粋）

|  |
|--|
| <p>第1条 この基準は、本学に勤務する教授、准教授、講師及び助教（以下「教員」という。）の採用及び昇任についての選考基準を規定することを目的とする。ただし、医学研究科に勤務する教員の選考基準は、別に定める。</p> <p>第2条 教員の選考は、人格、学歴、職歴、著書、論文、学会における報告等に基づいて行わなければならない。</p> <p>第3条 教授は、前条に定めるところに従い、次の各号の1に該当する者の中から選考する。</p> <p>(1) 博士の学位又はこれと同等と認められる外国の学位を有し、かつ教育能力をもつと認められる者</p> <p>(2) 公刊された著書、論文、報告等により前号の学位保有者に相当する研究上の業績があり、かつ教育能力をもつと認められる者</p> <p>(3) 学校教育法(昭和22年法律第26号)による大学の教授としての経験を有し、かつ研究上教授上の業績がある者</p> <p>(4) 大学の助教授、専任講師、又は短期大学の教授として3年以上在職し、かつ研究上教授上の業績がある者</p> <p>(5) 大学卒業後13年以上の研究歴を有し、かつ研究上の業績のある者で教育能力をもつと認められる者。ただし、本人が短期大学卒業者のときは、15年以上の経歴を要する。</p> <p>(6) 体育その他の技能に関する学科目を担当する者については、その学科目に関する学術・技能に秀いでかつ教育に経験がある者</p> <p>(7) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有し、教育研究上の能力があると認められる者</p> <p>第4条 准教授は、第2条に定めるところに従い、次の各号の1に該当する者の中から選考する。</p> <p>・・・以下略</p> |
|--|

(出典) [http://www.osaka-cu.ac.jp/misc/reiki\\_int/reiki\\_honbun/x021RG00000070.html](http://www.osaka-cu.ac.jp/misc/reiki_int/reiki_honbun/x021RG00000070.html)

資料3-2-1-B 公立大学法人大阪市立大学教員の人事に関する規程(抜粋)

(趣旨)

第1条 この規程は、…教員…の人事について必要な事項を定めるものとする。

第2章 教員の任用の方法

(教員の採用及び昇任)

第2条 教員の…採用及び…昇任は、学長の発議又は研究院長の申出により、第5条に定める人事委員会の審議を経て行う。

2 教員の採用は、公募によるものとする。ただし、人事委員会が認めたときは、この限りでない。

(採用及び昇任の選考)

第3条 教員の採用及び昇任のための選考は、人事委員会が行う。

2 前項の選考の基準は、教育研究評議会の審議を経て、理事長が定める。

3 理事長は、人事委員会の選考結果の報告に基づき、採用又は昇任の予定者を決定する。

(降任及び解雇)

第4条 教員の…降任又は…解雇は、人事委員会の審査を経て行う。

2 降任及び解雇の審査を行うに当たっては、人事委員会は、その者に対し、審査の事由を記載した説明書を交付する。

3 略

第3章 人事委員会

(職務)

第5条 人事委員会は、教員の人事に関し、その公正を期し、適正な人事事務の遂行に資するため設置する。

2 人事委員会は、次の各号に掲げる事務を行う。

(1) 教員の採用及び昇任の審議及び選考に関すること。

(2) 教員の降任及び解雇の審査に関すること。

(3) 前各号に規定するもののほか、本法人の規程及び理事長の指示に基づきその権限に属せられた事務に関すること。

(組織)

第6条 前条第2項第1号にかかる事項について次条の会議を行う場合は、理事長が指名する理事及び副学長3名(以下「常任委員」という。)並びに次の各号に掲げる者2名を委員として組織する。

(1) 採用又は昇任の申出を行った研究院長

(2) 前号以外の部局の長又は理事長が指名する者

(選考委員会)

第10条 人事委員会は、教員の採用及び昇任の選考にあたっては、専門的見地から十分な評価、審議を行うために、人事委員会のもとに選考委員会を設置する。

2 選考委員会は、次の各号に掲げる者のうちから人事委員会委員長が指名する者4名以上で構成するものとし、選考委員会委員長(以下「委員長」という。)は互選とする。

(1) 当該分野又は関連する分野の教員

(2) 選考を行うために必要と判断された場合にあっては、学内外の者

3 選考委員会は、評価と審議の内容を書面により人事委員会委員長に報告する。

4 委員長は、必要に応じ、委員以外の者を選考委員会に出席させ、意見を聴くことができる。

5 選考委員会は、出席を必要とする委員の3分の2以上の出席をもって成立する。

(出典) [http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/university/files/79\\_kitei270401.pdf](http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/university/files/79_kitei270401.pdf)

【分析結果とその根拠理由】

教員の採用基準及び昇格基準等を、「大阪市立大学教員選考基準」により明確に定め、教員人事については、「教員の人事に関する規程」に基づき、全学の人事委員会による運用がなされている。また人事委員会のもとに「選考委員会」を置き、専門的見地からの意見を聞いて採用等の選考を行っている。これにより、人事採用の透明性のみならず、採用教員の質の確保を担保しており、適切な運用が行われている。

観点3-2-②： 教員の教育及び研究活動等に関する評価が継続的に行われているか。また、その結果把握された事項に対して適切な取組がなされているか。

【観点に係る状況】

教員の教育及び研究活動等に関する評価については、平成22年に「教員活動点検評価に関する規程」及び実施要項等を策定した。教育、研究、社会貢献、管理運営、の4領域について、教員は毎年度「年度活動報告書」を作成するとともに、3年間を「計画・実施・検証」の1サイクルとして自己点検評価を行い、所属する研究科の科長を中心とする部局評価組織に評価書を提出し、それを受けて評価組織が評価を行うこととした。平成25年度までが第1期評価期間であった。全学評価委員会が結果を取りまとめ、評価結果報告書として公表し、学外の有識者の意見を聴取して、平成26年度からの第2期評価期間において改善を行った（資料3-2-1-A、B）。特に教員の評価に関する事項については、平成27年度から教員組織である研究院において行うこととした。

また、学生による授業評価は、従来から各部局ごとに実施していたが、平成26年度後期から本学のポータルサイトを利用して、全部局統一のフォーマットにより授業評価アンケートを実施することとした。結果については、全体の概要をウェブサイトに掲載することで公表し、大学の授業の状況について、受験生や高校の進路指導教員、学生の保護者にも周知することを図った。また、各科目の結果については、大学ポータルサイトに掲載し、全教員、学生が結果を把握することができるようにしている（後掲資料8-1-2-B）。

資料3-2-1-A 公立大学法人大阪市立大学教員活動点検・評価実施要領（平成22年11月24日策定、平成26年12月24日改訂）

教員活動点検・評価実施要領

（出典）<http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/corporation/evaluation/xk9g6p>

資料3-2-1-B 教員活動点検・評価の第1期評価期間における結果について（概略）

1 実施の要目

教員活動点検・評価は、教員が自らの活動を持続的かつ自主的に自己認識し、自己改善をはかるとともに、他に対する説明責任を果たすことを、点検・評価の目的とし、「公立大学法人大阪市立大学教員活動点検・評価指針」並びに「公立大学法人大阪市立大学教員活動点検・評価実施要領」に基づき、2011年4月から2014年3月の3年間を第1期活動点検・評価期間として実施したものである。

2 実施日程

（略）

3 結果

（1）評価の実施状況

- ・全15部局で実施、対象教員数726人。（部局により専任教員以外に特任教員も対象に含む。）
- ・『年度活動報告書』『個人活動評価（通知）書』の配付件数716件、評価件数704件。
- ・なお、部局により25年度新規赴任教員、休職者に関して実施しなかったところがある。

（2）各部局における評価組織、年度活動報告書等において追加した部局独自分野や項目、評価の実施数、件数について



(3) 評価結果の活用について

部局により活用方法は異なるが、教員の自主的な点検・評価（強みと弱点の把握）の材料とするとともに、部局評価結果（S・A・B・C）の分布を教授会で資料配布を行い、自身の活動状況の客観的把握、今後の活動計画立案、更には外部評価の際の参考資料として活用した（する）部局もある。

(4) 異議申立て

全15部局の何れも異議申立てはなかった。

4 教員活動点検・評価の問題点について（各部局からの報告内容）

(1) 実施内容、手順について

- ①スケジュールの問題点について意見があった。
- ②比重設定、評価の問題点について意見があった。
- ③その他の問題点について意見があった。
  - ・3年まとめでの評価であるため、執行部体制が変わることによる引継ぎ並びに書類・データ等の管理の問題がある。

(2) 評価項目、内容について

- ①自己評価の問題点について意見があった。
  - ・評価段階区分の理解について、客観的基準が明確でなく、独自の判断で記述しているため、教員間・分野間で大きなばらつきが見られた。
  - ・公表できない内容の業務の記述について、慎重な取り扱いが必要である。
- ②部局評価の問題点について意見があった。
  - ・自己評価に対して、部局がその妥当性を判断するための追加的なデータを集めることが困難であった。
  - ・部局評価における「総合評価」欄の算出方法について部局により異なった算出方法となった。

(3) その他意見等

- ・上記のように、個別的にはさまざまな問題があり、これらを解決するためにワーキンググループを作るなどして、自己評価システムの改善を図る必要がある。
- ・本点検・評価はあくまでも教員一人ひとりが自己の活動を点検してPDCAサイクルを回すことを目的とすることとし、部局の評価は本人自身の評価が一人合点にならないようにするための側面支援であることを構成員すべてが十分に理解したうえで進めていくことが重要である。

(出典) [http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/corporation/evaluation/files/katsudoutenkenhyoukanokekka\\_dailki.pdf](http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/about/corporation/evaluation/files/katsudoutenkenhyoukanokekka_dailki.pdf)

後掲資料8-1-2-B 授業評価アンケート結果の概要

(出典) <http://www.osaka-cu.ac.jp/ja/education/class/o2m5pf>

【分析結果とその根拠理由】

教員の教育及び研究活動等に関する評価について、教員が毎年度「年度活動報告書」を作成するとともに、3年間を「計画・実施・検証」の1サイクルとして自己点検評価を行い、部局評価組織に評価書を提出し、それを受けて評価組織が評価を行うというシステムが開始された。平成25年度までを第1期評価期間とし、全学評価委員会が結果を取りまとめ、評価結果報告書として公表し、学外の有識者の意見を聴取して、平成26年度からの第2期評価期間において改善を行った。特に教員の評価に関する事項については、平成27年度から教員組織である研究院において行うこととした。以上から教員の教育及び研究活動等に関する評価は継続的に行われている。

また、学生による授業評価アンケートについても、平成26年度後期から本学のポータルサイ

トを利用して、全部局統一のフォーマットにより授業評価アンケートを実施し、その結果を広く社会にも公表することで次の取組への準備とするだけでなく、全教員、学生が結果を把握することができている。

観点3-3-①： 教育活動を展開するために必要な事務職員、技術職員等の教育支援者が適切に配置されているか。また、TA等の教育補助者の活用が図られているか。

【観点に係る状況】

教育活動を展開するために必要な事務職員として、大学運営本部に学務企画課（研究科、学部  
の教務事務担当）、学生支援課（全学共通教育教務事務及び学生生活支援担当）及び研究支援課  
（教員の研究支援担当）を置き、一般事務職員と技術職員並びに非常勤職員としてキャリアスタ  
ッフ、派遣労働者等を配置している。学術情報総合センターには、司書職員等を配置し、図書に  
関する学生・教員へのサポートにあたっている。また、医学部及び医学部附属病院に事務職員、  
技術職員、看護師などの医療職員を配置している（資料3-3-1-A（1））。事務職員に対し  
ては、職員人材育成事業を所管する職員課が、大学に必要な専門的人材育成つながる研修制度を  
構築するため、平成25年7月に「新たな職員研修計画の策定に向けた検討ワーキンググループ」を  
立ち上げ、平成26年4月に「職員の人材育成プランー大阪市立大学モデル」を作成し（資料3-  
3-1-1）、求められる職員の能力や人材育成について、法人としての基本的考え方を示した。

教育補助者については、ティーチング・アシスタント（TA）が、全学共通科目および専門教  
育科目で活用されている（資料3-3-1-A（2））。これらTAに対しては、その業務を明記  
した「業務マニュアル」が作成されており、それに基づいて科目担当教員が直接TAに対して研  
修を行っている。また各学部・研究科におけるTAへの対応例としては、必要に応じた研修や活  
用を行っている（後掲資料8-2-2-A）。

資料3-3-1-A 大阪市立大学における教育支援者

(1) 事務職員、技術職員等の配置状況（平成27年5月1日現在）

(単位：人)

| 組織名        | 事務職員 | 技術職員 | 技能職員 | 3号業務員 | 司書 | 守衛 | 医療職員 | 小計 | 特定有期雇用職員 | キャリアスタッフ | 派遣労働者 | 総計  |
|------------|------|------|------|-------|----|----|------|----|----------|----------|-------|-----|
| 内部監査室      | 3    |      |      |       |    |    |      | 3  |          | 1        |       | 4   |
| （内部監査課）    | 3    |      |      |       |    |    |      | 3  |          | 1        |       | 4   |
| 法人運営本部     | 63   | 3    |      |       |    |    | 1    | 67 | 10       | 25       |       | 102 |
| （法人運営本部所属） | 2    |      |      |       |    |    |      | 2  | 1        |          |       | 3   |
| （企画総務課）    | 10   |      |      |       |    |    |      | 10 |          | 1        |       | 11  |
| （安全衛生管理室）  | 3    |      |      |       |    |    | 1    | 4  | 2        | 1        |       | 7   |
| （広報室）      | 4    |      |      |       |    |    |      | 4  |          |          |       | 4   |
| （職員課）      | 17   |      |      |       |    |    |      | 17 |          | 8        |       | 25  |
| （財務課）      | 10   |      |      |       |    |    |      | 10 |          | 8        |       | 18  |
| （管理課）      | 8    | 3    |      |       |    |    |      | 11 | 6        | 3        |       | 20  |
| （情報推進課）    | 5    |      |      |       |    |    |      | 5  | 1        | 3        |       | 9   |
| （大学改革・戦略課） | 3    |      |      |       |    |    |      | 3  |          |          |       | 3   |

|                 |     |    |    |  |    |       |       |    |     |    |       |
|-----------------|-----|----|----|--|----|-------|-------|----|-----|----|-------|
| (大学サポーター支援室)    | 1   |    |    |  |    |       | 1     |    | 1   |    | 2     |
| 大学運営本部          | 70  | 21 |    |  | 11 |       | 102   | 9  | 50  | 13 | 174   |
| (大学運営本部所属)      | 1   |    |    |  |    |       | 1     | 1  |     |    | 2     |
| (学務企画課)         | 35  |    |    |  |    |       | 35    | 1  | 30  | 4  | 70    |
| (学生支援課)         | 5   |    |    |  |    |       | 5     | 1  | 3   |    | 9     |
| (入試室)           | 4   |    |    |  |    |       | 4     |    | 1   |    | 5     |
| (就職支援室)         | 3   |    |    |  |    |       | 3     |    | 1   |    | 4     |
| (研究支援課)         | 20  | 21 |    |  |    |       | 41    | 5  | 12  | 3  | 61    |
| (学術総合情報センター運営課) | 2   |    |    |  | 11 |       | 13    | 1  | 3   | 6  | 23    |
| 理学部附属植物園        | 2   |    | 13 |  |    |       | 15    | 2  |     |    | 17    |
| 医学部・附属病院運営本部    | 76  | 11 | 3  |  |    | 4     | 94    | 12 | 26  | 5  | 137   |
| (本部所属)          | 1   |    |    |  |    |       | 1     | 3  |     |    | 4     |
| (庶務課)           | 21  |    | 1  |  |    |       | 22    | 1  | 7   | 2  | 32    |
| (施設課)           | 2   | 2  | 2  |  |    |       | 6     | 3  | 2   |    | 11    |
| (学務課)           | 7   | 9  |    |  |    |       | 16    | 1  |     |    | 17    |
| (経営企画課)         | 16  |    |    |  |    |       | 16    |    | 8   | 3  | 27    |
| (医事運営課)         | 10  |    |    |  |    |       | 10    | 1  | 7   |    | 18    |
| (患者支援課)         | 4   |    |    |  |    | 4     | 8     | 3  | 1   |    | 12    |
| (情報システム課)       | 8   |    |    |  |    |       | 8     |    | 1   |    | 9     |
| (MedCity21 運営課) | 7   |    |    |  |    |       | 7     |    |     |    | 7     |
| 医学部附属病院         |     |    | 50 |  |    | 1,124 | 1,174 | 4  |     |    | 1,178 |
| 合計              | 214 | 35 | 66 |  | 11 | 1,129 | 1,455 | 37 | 102 | 18 | 1,612 |

(出典) 職員課資料

(2) TA・RAの配置状況(平成27年5月1日現在) (単位:人)

| 研究科等   | TA | RA | 研究科等   | TA | RA | 研究科等    | TA  | RA | 研究科等  | TA | RA |
|--------|----|----|--------|----|----|---------|-----|----|-------|----|----|
| 経営学研究科 | 16 | 2  | 理学研究科  | 93 | 0  | 生活科学研究科 | 59  | 0  | 研究支援課 | 1  | 0  |
| 経済学研究科 | 12 | 0  | 工学研究科  | 66 | 8  | 創造都市研究科 | 11  | 0  | 学務企画課 | 13 | 0  |
| 法学研究科  | 5  | 0  | 医学研究科  | 55 | 0  | 都市研究プラザ | 0   | 0  |       |    |    |
| 文学研究科  | 27 | 1  | 看護学研究科 | 6  | 0  | 全学共通    | 147 | 0  |       |    |    |

(出典) 職員課資料

資料3-3-1-1 職員の人材育成プランー大阪市立大学モデル

別添資料

後掲資料8-2-2-A 各学部・研究科における教育支援者・補助者への研修など

後掲資料

**【分析結果とその根拠理由】**

教育活動を展開するために事務職員、技術職員等の教育支援者を必要に応じて各部署に適切に配置している。また、平成26年4月に「職員の人材育成プランー大阪市立大学モデル」を作成して、求められる職員の能力や人材育成について法人としての基本的考え方を示し、大学として必要な人材像を明確にしたことによって、職員等の適切な配置に役だっている。また、TA、RA等の教育、研究補助者も各部局の研究教育の特性に応じて人数を考慮して配置し、活用している。また、医学部附属病院には医療職員を適切に配置している。

**(2) 優れた点及び改善を要する点****【優れた点】**

- ・教員採用においては、全学の人事委員会及びその下に選考委員会を設け、採用の透明性とピアレビューによる採用教員の質の確保を担保している。
- ・教員表彰制度として、優秀教育賞を実施しており、教育水準の向上及び教育活動の活性化を図っている。
- ・全学統一フォーマットの授業評価アンケートを実施し、他部局との比較も考慮しつつ、授業の改善に役立てている。
- ・「職員の人材育成プランー大阪市立大学モデル」を作成し、事務職員、技術職員などに求められる人材像を明確にした。

**【改善を要する点】**

- ・過去の大幅な教員削減による、教員年齢比率のバランスが良いとは言えない。しかし今後の人事採用については全学的な見地から検討が可能になっており、バランスの回復が見込める。